



COMUNE DI SAN GIOVANNI AL NATISONE

Provincia di Udine

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

ANNO 2022
N. 219 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023- 2025, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno 2022, il giorno 19 del mese di DICEMBRE alle ore 19:01 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

| | | Presente/Assente |
|--------------------|--------------|------------------|
| dott. Pali Carlo | Sindaco | Assente |
| Di Lena Katiuscia | Vice Sindaco | Presente |
| Pizzamiglio Desana | Assessore | Presente |
| Grione Enrico | Assessore | Presente |
| Ponton Ercole | Assessore | Presente |
| Zucco Alan | Assessore | Presente |

Assiste il Segretario - Paladini dott. Nicola.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza la sig.ra Di Lena Katiuscia nella sua qualità di Vice Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023- 2025, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che: “le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;
- l'art. 6 comma 2 del d.lgs. 165/2001 prevede che: “allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6- ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;
- l'art. 6 comma 3 del d.lgs. 165/2001 prevede che: “3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;
- l'art. 6 comma 6 del d.lgs. 165/2001 dispone che: “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, dispone: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;
- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

VISTO:

- l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e che con decreto vengano definite modalità semplificate per l'adozione del PIAO parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti ;
- il DPR 81/2022 che individua gli atti di programmazione assorbiti dal PIAO;
- il decreto n. 132/2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in attuazione del comma 6 del DL 80/2021, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti;
- che sulla base del primo citato decreto, il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 viene assorbito nel PIAO;

CONSIDERATO che:

- il Piano dei fabbisogni è rimasto allegato obbligatorio al DUP anche se assorbito dal PIAO, infatti il principio contabile applicato alla programmazione (All. 4/1 D. Lgs. n. 118/2011) non risulta modificato all'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021;
- che il DUP deve essere approvato congiuntamente al bilancio di previsione mentre il termine per l'adozione del PIAO è fissato nei 30 giorni successivi alla approvazione del bilancio preventivo;

RITENUTO che, in assenza di indicazioni diverse del legislatore, il Piano triennale dei fabbisogni del personale ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 debba essere comunque allegato al DUP e quindi approvato prima dell'adozione del bilancio preventivo e poi inserito nel PIAO;

RITENUTO di redigere il Piano triennale dei fabbisogni tenendo conto del contenuto minimo del PIAO previsto dall'art. 6 del D.M. n. 132/2022 per gli enti con meno di 50 dipendenti, indicando:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente;
- la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività' o funzioni;

CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica

amministrazione ha definito le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001; Decreto Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e Pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

RICORDATO che:

- le Linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018 “non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti”;
- che esse prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate ma, secondo l'impostazione definita dal d.lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;
- con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono però espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente: pertanto per i Comuni mantengono efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali; le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa;

RICHIAMATA la L.R. 17 luglio 2015, n. 18 che definisce la disciplina organica e generale in materia di finanza locale del Friuli Venezia Giulia, intervenendo in ordine agli obiettivi di finanza pubblica;

DATO ATTO che i vincoli di finanza pubblica previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli Enti locali della regione Friuli Venezia Giulia, ivi compresi quelli in materia di contenimento delle spese comunque denominati (vedi circolare Direz. Centr. Auton. Locali prot. 38197/P del 30/12/2020);

RICHIAMATA la L.R. 06 novembre 2020 n. 20 che modifica alcune disposizioni della suesposta legge regionale 18/2015 con l'intento di rendere applicabile l'accordo Stato e Regione siglato il 25/02/2019;

RICHIAMATO in particolare l'articolo 3 della L.R. 20/2020 che sostituisce l'articolo 19 della L.R. 18/2015 e che alla lettera C) dispone per gli enti locali la necessità di assicurare la **sostenibilità** della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 (*contenimento della spesa di personale*) della L.R. 18/2015, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il **reclutamento** e per il **contenimento della spesa di personale**;

DATO ATTO che l'art. 22 della legge regionale 18/2015, come sostituito dall'art. 6 della L.R. 20/2020, approfondisce il concetto di sostenibilità, in particolare:

- il comma 1 prevede l'obbligo per gli enti locali di assicurare la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia;
- il comma 2 individua il **valore soglia** quale rapporto percentuale tra la spesa di personale come definita al comma 1 e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; spetta alla Giunta Regionale definire il valore soglia differenziandolo per classi demografiche;
- al comma 4 si dà contezza che, ai fini dell'applicazione corretta dell'art.6, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale assegnatario di incarichi a contratto (di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 267/2000);

RICHIAMATA la deliberazione nr. 1885 del 14/12/2020 della Giunta regionale che come previsto dall'art. 22 della legge regionale 18/2015 definisce il valore soglia di cui al comma 1 dello stesso articolo, le classi demografiche, la modulazione e differenziazione del valore soglia rispetto al valore medio per classe demografica, nonché altri aspetti relativi al parametro di sostenibilità della spesa di personale, tenendo conto delle specificità dei servizi erogati dagli enti locali del Friuli Venezia Giulia e prevedendo opportuni correttivi al calcolo del valore soglia;

RICHIAMATA la circolare prot. 38197/P del 30/12/2020 della Direzione centrale autonomie locali,

esplicativa degli obblighi di finanza pubblica in vigore dall'esercizio 2021 per i Comuni del Friuli Venezia Giulia;

DATO ATTO che il valore soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale stabilito dalla deliberazione n. 1885/2020 della Giunta Regionale è stato modificato, con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022, dalla deliberazione di Giunta Regionale n. 1994 del 23/12/2021 in esito al monitoraggio relativo ai "contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATO che il valore soglia valido dall'esercizio 2022 per il comune di San Giovanni al Natisone è il seguente (delib. G.R. 1994/2021):

| | dal 01/01/2022 _ GR 1994/2021 |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| Classi demografiche | Valore soglia |
| e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti % | 27,20 |

DATO ATTO che la deliberazione GR 1885/2020 attribuisce un premio in termini di capacità di assunzione e conseguentemente di aumento del valore della soglia massima di spesa di personale, ai comuni che hanno una bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento sulla spesa corrente, tale da ridurre notevolmente la rigidità della stessa;

DATO ATTO che l'indicatore 8.2 "sostenibilità del debito finanziario" del piano degli indicatori di bilancio rilevato nella bozza di bilancio 2023-2025 in corso di approvazione è il seguente:

| PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO | | | |
|---|-------|------|------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| indicatore 8.2 in sede bilancio previsione 2023-2025 | 3,4 | 3,08 | 3,02 |
| INCREMENTO % DEL VALORE SOGLIA | 1,50% | | |

pertanto il comune di Giovanni al Natisone può beneficiare del "premio in termini di capacità assunzionale previsto dalla TAB 3 della deliberazione della Giunta Regionale nr_1885 del 14/12/2020 nella misura del 1,5% di incremento del valore di soglia massima di spesa di personale (27,20% +1,5% = 28,70%);

G.R. 1994/2021

| | |
|--|---------------|
| Valore soglia di SOSTENIBILITA' comune SGN compreso premio sul debito | 28,70% |
|--|---------------|

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 09/08/2019 "RIORGANIZZAZIONE ASSETTO GENERALE DELL'ENTE - ART. 12 DEL REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI" la struttura organizzativa dell'Ente è stata rivista e ridefinita;

DATO ATTO che con deliberazione e n. 161 del 09/08/2019 "APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI" sono state individuate per l'Ente le seguenti unità operative (aree):

- Area economico – Finanziaria;
- Area Amministrativa;
- Area Tecnica;

DATO ATTO che con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 85 del 01/12/2022 sono stati conferiti alla Comunità del Friuli Orientale, a decorrere dal 1.1.2023, i seguenti servizi:

- a) servizio tributi
- b) servizio personale, trattamento economico e giuridico;
- c) servizio informatica e transizione digitale;
- d) servizi finanziarie e contabili, controllo di gestione

con conseguente trasferimento delle risorse umane dell'Area Economico Finanziaria per complessive 7 unità di personale (2 dipendenti cat. D e 5 dipendenti cat. C);

RITENUTO necessario prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, effettuare la ricognizione annuale per la verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale (art. 33 D.Lgs. 165/2001), escludendo da tale verifica l'Area economico-finanziaria, di fatto non più presente presso l'Ente;

RITENUTO di dover tener conto, nella redazione del piano occupazionale, anche del fatto che il Comune ha trasferito negli anni passati alla COMUNITA' del Friuli Orientale le funzioni di polizia municipale, SUAP (sportello Unico attività produttive) e all'Ambito socio assistenziale di Cividale gran parte dei servizi sociali;

ATTESO che la condizione di **soprannumero** si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di **eccedenza** si rileva, oltre che da esigenze di carattere funzionali e organizzative, dall'impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore in materia di spesa di personale;

DATO ATTO che non sussistono situazioni di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

DATO ATTO che rispetto alle esigenze funzionali e organizzative, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano nell'Ente situazioni di eccedenza di personale, stante le indicazioni fornite dai TPO preposti ai servizi rimasti in capo al comune, ed anche alla luce della revisione della dotazione organica effettuata in occasione della riorganizzazione dell'assetto generale dell'ente (Giunta Comunale n. 160 del 09/08/2019: "RIORGANIZZAZIONE ASSETTO GENERALE DELL'ENTE - ART. 12 DEL REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI") e del trasferimento di funzioni alla Comunità del Friuli Orientale;

CONSIDERATI inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposte dei Responsabili dei servizi e tenuto conto della pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente contenuta nel piano esecutivo di gestione 2022/2024, nel programma di mandato dell'Amministrazione comunale insediatasi a maggio 2019 e della programmazione per il triennio 2023 – 2025 al momento in divenire, tenuto inoltre conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

RICHIAMATA la circolare della Direzione centrale autonomie locali prot 38197/P del 30/12/2020 esplicativa degli obblighi di finanza pubblica per i comuni del Friuli Venezia Giulia che, a seguito dell'entrata in vigore delle norme sulla sostenibilità delle spese di personale, non sono più applicabili le seguenti norme in materia di:

- a) contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- b) reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- c) reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- d) reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- e) reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- f) reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale – contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;

- g) reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016.
- h) limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019

PERTANTO con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;

PERMANGONO, invece:

- i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018).
- i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall'art.44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 10.350 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%);

TENUTO CONTO CHE questo Ente:

- è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge n. 68/1999;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica e le norme di contenimento delle spese di personale nell'esercizio 2021 e ritiene di farlo anche nel 2022;
- non è ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario così come definito dagli articoli 242 e 243 del DLGS 267/2000 e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato (2021) non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- garantisce la presenza del Comitato unico di garanzia per tramite del convenzionamento avvenuto con il comune di Cividale del Friuli;
- ha adottato il piano triennale delle azioni positive (Giunta Comunale n. 41 del 28/03/2022) valevole per il triennio 2022 – 2024;
- è in corso la pianificazione delle attività da svolgere nel prossimo triennio nonché gli obiettivi da raggiungere, che verranno formalizzati con la redazione del DUP e dei documenti di bilancio, in rapporto ai quali viene definito il fabbisogno occupazionale;
- attraverso i report del controllo di gestione vengono quantificati i fabbisogni di ore/lavoro necessarie per garantire nell'anno lo standard delle attività da compiere, intese come sommatoria delle attività ordinarie, ripetitive e consolidate che caratterizzano la funzionalità di ogni singolo ufficio/servizio e le attività straordinarie che concernono in particolar modo con la realizzazione degli obiettivi annuali che l'amministrazione individua nel PEG; tali attività vengono comparate con la forza lavoro a disposizione al fine di creare un equilibrio sostenibile;

RILEVATO che il piano del fabbisogno del personale di cui al presente atto può essere modificato in corso d'anno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, o a fronte di sopravvenuta normativa nazionale o regionale, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale e; le modifiche andranno, in ogni caso, adeguatamente motivate;

RITENUTO di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. ed alle RSU per dovere di informazione (art. 35 CCRL 15/10/2018);

VISTI:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 267/2000;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

ACQUISITI, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del TUEL, sulla proposta della presente deliberazione:

- il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale per quanto attiene la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa stante, l'attribuzione di competenza rispetto al piano

occupazionale (Regolamento organizzazione vigente art. 10 lett. i);

DATO ATTO che ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del TUEL, sulla proposta della presente deliberazione verrà acquisito:

- il parere espresso dal Responsabile del servizio finanziario, in ordine alla regolarità contabile, in relazione ai riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;
- il parere espresso dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

SI PROPONE

- 1) **DI APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, come riportato nella tabella allegata alla presente deliberazione (ALLEGATO 1), redatto tenendo conto del contenuto minimo del PIAO previsto dall'art. 6 del D.M. n. 132/2022 per gli enti con meno di 50 dipendenti ovvero:
 - la consistenza di personale al 31 dicembre 2022, suddiviso per inquadramento professionale;
 - la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente;
 - la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale nel triennio 2023 – 2025, in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 2) **DI DARE ATTO** che la spesa a copertura del piano occupazionale di cui all'allegato piano dei fabbisogni viene stanziata nel bilancio di previsione 2023 – 2025 e che viene rispettato il vincolo di sostenibilità della spesa previsto dall'art. 22 della LR 18/2015 come dimostrato nella tabella che segue:

| | ESERCIZI | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Spesa di personale calcolata come da DGR n. 1885 del 14.12.2020 | € 1.166.047,15 | € 1.165.947,15 | € 1.165.947,15 |
| Entrate correnti calcolate come da DGR n. 1885 del 14.12.2020 | € 7.179.535,39 | € 6.849.200,70 | € 6.844.968,67 |
| Rapporto percentuale dell'Ente | 16,24% | 17,02% | 17,03% |
| Soglia classe demografica a cui appartiene l'Ente secondo DGR n. 1871 del 02.12.2021 | 27,20% | 27,20% | 27,20% |
| Premio sostenibilità del debito | 1,50% | 1,50% | 1,50% |
| Valore SOGLIA del Comune di San Giovanni al Natisone | 28,70% | 28,70% | 28,70% |
| Posizionamento dell'Ente rispetto alla soglia | RISPETTATO | RISPETTATO | RISPETTATO |

1 - la verifica del conseguimento del valore soglia nei 5 anni, come richiesta dalla Regione, è inserita nell'allegato 1

- 3) **DI DARE ATTO** che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, del trasferimento di funzioni a favore della Comunità del Friuli orientale e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in soprannumero o di eccedenza;
- 4) **DI DARE ATTO** che in tutto il triennio saranno da effettuare le sostituzioni di personale di qualsiasi categoria a copertura di posti che potrebbero rendersi vacanti a seguito di dimissioni/mobilità/pensionamento al momento non prevedibili, mediante l'attivazione delle procedure nel rispetto della sostenibilità della spesa di personale e osservando gli obblighi procedurali indicati dall'art. 20 della LR 18/2016 o al tempo vigenti in materia;

- 5) **DI DEMANDARE** l'attuazione del presente piano occupazionale al TPO dell'ufficio personale, costituito quale servizio associato fra i comuni aderenti alla Comunità del Friuli Orientale;
- 6) **DI PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 7) **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 8) **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alle OO.SS. ed alle RSU;
- 9) **DI ALLEGARE** alla nota integrativa del DUP 2023 – 2025 il presente piano dei fabbisogni occupazionali di cui ne costituisce allegato sostanziale;
- 10) **DI DARE ATTO** che il presente piano dei fabbisogni occupazionali costituisce uno degli adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 che verrà adottato, come previsto dalla normativa vigente, dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2023-2024;
- 11) **DI DICHIARARE** il presente deliberato immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17 comma 12 lett. A) della L.R. 17 del 24/05/2004.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la sopra riportata proposta sulla quale sono stati resi i pareri previsti dall'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

DI APPROVARE la sopra riportata proposta, facendola propria ad ogni effetto di legge;

DI DICHIARARE il presente deliberato immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17 comma 12 lett. A) della L.R. 17 del 24/05/2004.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000 del T.U.EE.LL., per quanto di competenza, si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione avente ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

San Giovanni al Natisone, 14 dicembre 2022



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT. NICOLA PALADINI

Documento informativo sottoscritto digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice dell'amministrazione digitale).

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000 del T.U.EE.LL., per quanto di competenza, si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione avente ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

San Giovanni al Natisone, 16 settembre 2022



IL RESPONSABILE
DELL' AREA ECONOMICO - FINANZIARIA
D.SSA BARBARA MOLARO

Documento informativo sottoscritto digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice dell'amministrazione digitale).

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione avente ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023- 2025, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

San Giovanni al Natisone, 16 dicembre 2022



IL RESPONSABILE
DELL' AREA ECONOMICO - FINANZIARIA
F.TO D.SSA BARBARA MOLARO

Documento informativo sottoscritto digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice dell'amministrazione digitale).

Letto, confermato e sottoscritto,

La Presidente
F.to Di Lena Katiuscia
*Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi
degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice
dell'amministrazione digitale).*



Il Segretario
F.to Paladini dott. Nicola
*Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli
articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice
dell'amministrazione digitale).*

Certificato di Pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 21/12/2022 e vi rimarrà a tutto il 04/01/2023.

San Giovanni al Natisone, li 21/12/2022



Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Enrico Scoziero

*Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli
articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice
dell'amministrazione digitale).*

Comunicazione ai Capi Gruppo

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capi Gruppo consiliari in data 21/12/2022.

Attestato di Esecutività

Il provvedimento diventa esecutivo dal 19/12/2022

X Art. 1 - comma 19 della L.R. 21/2003 come modificato dall'art. 17 comma 12 lett. a) della L.R. 17/2004 - Deliberazioni urgenti ed immediatamente esecutive.

Art. 1 comma 19 della L.R. 21/2003 - Esecutivi dal giorno successivo al termine della pubblicazione.



Il Responsabile dell'Esecutività
F.to Enrico Scoziero

*Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi
degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice
dell'amministrazione digitale).*

assorbito nel **PIAO** per gli enti con meno di 50 dipendenti (art. 6 del D.M. n. 132/2022)

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano, Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale

| Catego . | Area | Personale in servizio al 31/12/2022 | eccedenze di personale (SI/NO) | Cessazioni previste nel triennio 2023-2025 | Azioni per il triennio 2023 - 2025 | Stima dell'evoluzione dei fabbisogni nel triennio | | |
|-------------|----------------|--|---|--|---|--|--------------------|--------------------|
| | | | | | | Fabbisogno 2023 | Fabbisogno 2024 | Fabbisogno 2025 |
| A | amministrativa | 1 | NO | nessuna | Mantenimento dell'organico nel triennio | 1 ausiliario | 1 ausiliario | 1 ausiliario |

| | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|---|----|---------|---|-----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| B | area tecnica | 5 | NO | nessuna | Ripristino dell'organico nel 2023 e mantenimento nel triennio | 6 operai specializzati | 6 operai specializzati | 6 operai specializzati |
| | area amministrativa culturale | 1 | NO | nessuna | Mantenimento dell'organico nel triennio | 1 collaboratore amministrativo | 1 collaboratore amministrativo | 1 collaboratore amministrativo |
| | | 1 | | nessuna | Mantenimento dell'organico nel triennio | 1 addetto alla cucina | 1 addetto alla cucina | 1 addetto alla cucina |

| | | | | | | | | |
|---|------------------------------------|---|----|---------------------------|---|---|---|---|
| C | amministrativa | 6 | NO | nessuna | Mantenimento dell'organico nel triennio | 6 istruttori amministrativo/ contabile | 6 istruttori amministrativo /contabile | 6 istruttori amministrativo /contabile |
| | area economico – finanziaria | 5 | NO | 5 (*) al 31/12/2022 | NESSUNA | NESSUNO | NESSUNO | NESSUNO |
| | area tecnica | 5 | NO | nessuna | Mantenimento dell'organico nel triennio | 5 istruttore tecnico | 5 istruttore tecnico | 5 istruttore tecnico |
| | | 1 | NO | nessuna | Mantenimento dell'organico nel triennio | 1 istruttore amministrativo/ contabile | 1 istruttore amministrativo /contabile | 1 Istruttore amministrativo /contabile |

| | | | | | | | | |
|---|------------------------------|---|----|------------------------|---|--|--|--|
| D | amministrativa | 2 | NO | nessuna | Mantenimento dell'organico nel triennio | 2 specialisti in attività amministrativa | 2 specialisti in attività amministrativa | 2 specialisti in attività amministrativa |
| | | 1 | NO | nessuna | Mantenimento dell'organico nel triennio | 1 specialista in attività amministrativa e contabile | 1 specialista in attività amministrativa e contabile | 1 specialista in attività amministrativa e contabile |
| | area economico – finanziaria | 2 | NO | 2 (*) al 31/12/2022 | NESSUNA | NESSUNO | NESSUNO | NESSUNO |
| | area tecnica | 3 | NO | nessuna | Mantenimento dell'organico nel triennio | 3 Specialista in attività tecniche/manutentive | 3 Specialista in attività tecniche/manutentive | 3 Specialista in attività tecniche/manutentive |

| | | | | | | | |
|---------------|-----------|--|------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| TOTALE | 33 | | - 7 | 1 assunzione | 27 previsti | 27 previsti | 27 previsti |
|---------------|-----------|--|------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|

(*) deliberazione Consiglio Comunale nr. 85 del 01/12/2022 sono stati conferiti alla Comunità del Friuli Orientale a decorrere dal 1.1.2023 i seguenti servizi afferenti all'Area Economico Finanziaria, con conseguente trasferimento delle risorse umane appartenenti all'area, per complessive 7 unità di personale (2 dipendenti cat. D e 5 dipendenti cat. 5):

- a) servizio tributi
- b) servizio personale, trattamento economico e giuridico;
- d) servizi finanziarie e contabili, controllo di gestione

Con il medesimo atto deliberativo è stato trasferito anche il servizio informatica e transizione digitale che non ha visto alcun trasferimento di personale dipendente;

Spettabile
COMUNE DI SAN GIOVANNI AL
NATISONE

comune.sangiovannialnatisone@cert.gov.fvg.it

Oggetto: PARERE DEL REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI SAN GIOVANNI AL NATISONE di cui alla proposta di delibera della Giunta Comunale, inviata a mezzo posta elettronica in data 14/12/2022 ed avente per oggetto: “approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale”.

Vengono visionati i seguenti documenti:

- 1) la proposta di delibera su richiamata;
- 2) il prospetto del piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2023-2025 (art. 6 del D.Lgs n. 165 del 30/03/2001).

Considerato che:

- gli enti locali, in base a quanto stabilito dall'art. 39 della L. n. 449/1997, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglioramento dei servizi sulla base delle disponibilità finanziarie e di bilancio, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- secondo l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice di tali enti sono tenuti alla programmazione di tale fabbisogno, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- richiamato l'art. 19, co. 8, della L. n. 448 del 28/12/2001, Finanziaria 2002, ove è previsto che a decorrere dall'anno 2002, i documenti di programmazione del fabbisogno del personale devono essere oggetto di verifica da parte dell'Organo di revisione, ai fini del rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- constatato l'art. 1, co. 102, della L. n. 311/2004, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa,

devono adeguare le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa, in coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica;

- l'art. 3, co. 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, decreta che il rispetto degli adempimenti in materia di spesa del personale deve essere certificato dall'Organo di revisione dei conti nella relazione allegata alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente.

Preso atto che:

- l'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021, convertito in L. n. 113 del 06/08/2021, ha introdotto per le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole e le istituzioni educative) il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un documento unico di programmazione e governance, nel quale è confluito anche il piano del fabbisogno del personale, volto a sostituire tutti i programmi che finora gli enti erano tenuti a predisporre in piani differenti;
- il Decreto del dipartimento della funzione pubblica n. 132 del 30/06/2022 ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO e fissato un piano semplificato per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- il piano dei fabbisogni del personale è rimasto un allegato al DUP e che debba essere approvato prima dell'adozione del bilancio di previsione 2023-2025, tenuto conto del contenuto minimo previsto dall'art. 6 del D.M. n. 132/2022, e poi inserito nel PIAO.

Tenuto conto che con il Decreto del Ministro per le semplificazioni e la pubblica amministrazione del 08/05/2018, sono state approvate le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, di cui all'art. 6-ter del D.Lgs n. 165/2001.

Considerato che la L.R. n. 20 del 06/11/2020, ha modificato alcune disposizioni riguardanti la L.R. n. 18/2015, in particolare all'art. 3, lett. c) dove è stabilito che gli enti locali devono assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. n. 18/2015, quale obbligo ai fini dei vincoli per il reclutamento ed il contenimento della spesa di personale, e che tale sostenibilità di spesa deve essere mantenuta entro un "valore soglia". Tale "valore soglia" viene calcolato in rapporto percentuale tra la spesa di personale come definita al co. 1 e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, e che può essere differenziato a seconda della classe demografica.

Verificato che il Comune di San Giovanni al Natisone, come stabilito dalla delibera della Giunta Regionale n. 1.994 del 23/12/2021, ricade nel "valore soglia" del **27,20%**, corrispondente alla classe demografica: e) da 5.000 a 9.999 abitanti.

Verificato inoltre che l'Ente, come stabilito dalla delibera della Giunta Regionale n. 1.885 del 14/12/2020, può beneficiare del previsto "premio in termini di capacità assunzionale" nella misura dell'**1,5%** di incremento del valore soglia massima di spesa di personale.

Che il Comune si posiziona pertanto al valore soglia di sostenibilità del **28,70%**.

Rilevato che:

- è stata rivista e ridefinita la struttura organizzativa dell'Ente, con delibera di Giunta n. 160 del 09/08/2019, avente ad oggetto "RIORGANIZZAZIONE ASSETTO GENERALE DELL'ENTE – ART.12 DEL REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI";
- sono state individuate per il Comune le seguenti aree: 1) area economico-finanziaria, 2) area amministrativa, 3) area tecnica, con delibera di Giunta n. 161 del 09/08/2019, avente ad oggetto: "APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI";
- l'Ente ha già trasferito negli anni passati alla Comunità del Friuli Orientale i servizi di polizia municipale e SUAP, mentre all'ambito socio assistenziale di Cividale gran parte dei servizi sociali;
- sono stati conferiti a decorrere dal 01-01-2023, con delibera del Consiglio Comunale n. 85 del 01/12/2022, alla Comunità del Friuli Orientale alcuni servizi erogati dall'Ente con conseguente trasferimento di n. 7 dipendenti dell'area economico-finanziaria, in particolare n. 5 dipendenti di categoria C e n. 2 di categoria D;
- l'Ente non presenta situazioni di eccedenza di personale o di soprannumero.

Richiamata anche la circolare regionale prot. n. 38.197/P del 30/12/2020, sugli obblighi di finanza pubblica, che ha disapplicato le norme previste dalla L. n. 18/2015 ecc., sul contenimento della spesa di personale, sul reclutamento del personale, ecc., che sono quindi restate in vigore fino al 31/12/2020.

Sono rimasti fermi:

- i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17, co. 8, del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32, co. 7, del CCRL triennio economico 2016-2018);
- i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall'art. 44, co. 3, del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 10.350 euro per tredici mensilità) e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44, co. 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%).

Premesso che l'Ente

- è in regola con gli obblighi di reclutamento del personale disabile di cui alla L. n. 68/1999;

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica e le norme per il contenimento delle spese di personale nel 2021 e lo rispetterà anche nel 2022;
- non è deficitario, né in dissesto finanziario, né si trova in condizioni di squilibrio finanziario;
- garantisce la presenza del Comitato Unico di Garanzia in seguito alla convenzione con il Comune di Cividale del Friuli;
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive 2022-2024 il 28/03/2022 con delibera di Giunta n. 41;
- sta pianificando le attività da svolgere nel triennio 2022-2024, la formalizzazione del DUP e dei documenti di bilancio, in base ai quali viene definito il fabbisogno di personale, nonché la definizione del PEG, con il quale la Giunta comunale assegna ai responsabili gli obiettivi per il nuovo anno e le risorse umane, finanziarie e strumentali per realizzarli;
- ha previsto la spesa totale di personale per il 2023 in € 1.166.047,15, per il 2024 in € 1.165.947,15 e per il 2025 in € 1.165.947,15, valori che rapportati ai nuovi parametri sono tutti inferiori al valore soglia del 28,70%, infatti per il 2023 il rapporto è del 16,24%, per il 2024 il 17,02% e per il 2025 il 17,03%.

Accertato che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 prevederebbe un organico di 27 persone, che attualmente il personale dipendente del Comune ammonta a 33 unità:

Nuovo Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025

CAT. A:

Area amministrativa: non è prevista alcuna assunzione per il triennio 2023-2025.

CAT. B:

Area tecnica: si prevede l'incremento di un operaio specializzato per il triennio;

Area amministrativa-culturale: l'organico non dovrebbe subire variazioni.

CAT. C:

Area amministrativa ed area tecnica: non si prevedono modifiche per tutto il triennio 2023-2025;

Area economico-finanziaria: dal 01-01-2023 è previsto il trasferimento delle n. 5 unità di personale alla Comunità del Friuli Orientale.

CAT. D:

Area amministrativa ed area tecnica: l'organico non dovrebbe subire variazioni;

Area economico-finanziaria: è previsto il trasferimento dell'organico in essere (n. 2 unità) alla Comunità del Friuli Orientale con data 01-01-2023.

Per tutto quanto esposto il sottoscritto Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, co. 8, L. 28/12/2001, n. 448, esprime parere favorevole per

l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

Gradisca d'Isonzo, 16 dicembre 2022

IL REVISORE DEI CONTI
(dott. Mauro Verdimenti)
Firmato digitalmente